

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN TULCÁN.**

**ANALYSIS OF THE PROFESSIONALIZATION LEVEL AND ITS INFLUENCE ON THE ORGANIZATIONAL  
CULTURE OF THE MICROENTERPRISES OF THE TULCÁN CANTON**

(Entregado 24/01/2016) – Revisado 22/06/2016)

**MSc. Gerardo Mera Rodríguez**

Magíster en Administración de Empresas por la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil. Egresado Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa por la Universidad Técnica de Ambato. Diplomado Superior en Currículo por Competencias; Ingeniero Comercial y Licenciado en Administración de Empresas por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ibarra. Docente Titular Agregado en la Escuela de Administración de Empresas y Marketing desde 2009.

**MSc. Diego Guillermo Almeida B.**

Magíster en Administración de Empresas por la Universidad Agraria del Ecuador. Ingeniero de Empresas por la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) de la ciudad de Quito. Diplomado en currículo por competencias por la Universidad Técnica de Ambato. Egresado Maestría en diseño curricular y evaluación educativa por la Universidad Técnica de Ambato (UTA). Actualmente Director de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing y Director (E) de la Carrera de Administración Pública. Docente Titular Agregado de la Carrera de Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi desde el 2009.

**MSc. Roberth Patricio Pérez Q.**

Magíster en Sistemas Informáticos Educativos. Diplomado superior en gestión de servicios y apoyo al desarrollo personal. Programador, analista en sistemas. Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Físico Matemático.

***Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC - ECUADOR)***

[gerardo.mera@upec.edu.ec](mailto:gerardo.mera@upec.edu.ec)

[diego.almeida@upec.edu.ec](mailto:diego.almeida@upec.edu.ec)

[roberth.perez@upec.edu.ec](mailto:roberth.perez@upec.edu.ec)

## RESUMEN

*El clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o una institución en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo. Las organizaciones con un clima organizacional deficiente pueden con mucha dificultad aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valioso se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado. En Ecuador las microempresas son una alternativa para la creación y mantenimiento del empleo; su sostenibilidad está sujeta a la situación familia – empresa. La presente investigación estuvo enfocada en determinar la incidencia de la profesionalización en la cultura organizativa del sector micro empresarial del Cantón Tulcán, especialmente en realizar una aportación de carácter teórico, que implica evidencia empírica: ayudar al esclarecimiento de un constructo complejo y dinámico como lo es el clima y desarrollo organizacional. Las personas objeto de la investigación indican que la mayoría de las organizaciones en nuestro país, por no decir todas, son tradicionales sustentadas en la división horizontal del trabajo y vertical en la toma de decisiones, con estilos de liderazgo autocráticos en donde los subordinados están condenados solo a cumplir órdenes, incapacitados de pensar por sí mismos; esto hace que los miembros de la organización se dediquen exclusivamente a sus labores asignadas sin importarles lo que hagan los demás y escasamente comprometidos con la visión, misión, objetivos y metas. Así mismo, las organizaciones objeto de estudio presentan falencias en lo referente a la profesionalización del talento humano, lo que impide desarrollar una cultura organizacional con enfoque a una filosofía propia orientada a generar estrategias técnicas. que deben ser tomadas en cuenta con el propósito de evaluar y reconocer valores que son necesarios dentro de la organización y por lo tanto no pierda viabilidad ni vigencia en sus procesos de comunicación, factor que es elemento clave para el cambio de cultura, capaz de enfrentar un proceso de globalización y competitividad.*

**Palabras Claves:** Gestión administrativa, cultura organizacional, profesionalización, gestión de talento humano, organización del trabajo.

## ABSTRACT

*The organizational climate has been one of the most important for the development of a company or an institution factors in all areas: production, administrative, structural and evolutionary. Organizations with poor organizational climate can with difficulty aspire to be better, as its most valuable resource is disintegrated, incomunicado, dissatisfied, worried and unmotivated. In Ecuador microenterprises are an alternative to the creation and maintenance of employment, sustainability is subject to the family situation - business. This research was focused on determining the impact of professionalization in the organizational culture of the business micro Canton Tulcán sector, especially in making a contribution to theoretical, involving empirical evidence. Operating through to inspect the dimensions that have been included by the main authors to evaluate climate and organizational development. It is important to state that people under investigation report that most of the organizations in our country, if not all, traditional organizations are supported in the horizontal and vertical division of labor in making decisions, autocratic leadership styles where subordinates are doomed only following orders, unable to think for themselves, this makes the*

*members of the organization exclusively dedicated to their duties assigned no matter what others do and little commitment to the vision, mission, objectives and goals. Likewise, organizations under study have shortcomings with regard to the professionalization of human talent, which prevents develop an organizational culture focused on our own philosophy aimed at creating technical strategies that should be taken into account for the purpose of evaluating and recognize values that are necessary within the organization and therefore not lose viability or effective in its communication processes, a factor that is key to culture change, able to face a process of globalization and competitiveness.*

**Keywords:** Administrative management, organizational culture, professional, human resource management, organization of work.

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende analizar la influencia de la profesionalización en el comportamiento organizacional de las microempresas del sector comercial de la ciudad de Tulcán, así como del clima laboral y el comportamiento humano de los empleados al interior de las mismas. A pesar de que la investigación tiene fines netamente académicos no se puede negar que los resultados obtenidos permiten contar con la ventaja de observar y conocer la cultura organizacional dentro de las micro empresas y además, identificar un conjunto de patrones claramente detectables como la pertinencia, filosofía empresarial, sistemas de comunicación, creencias, comportamiento del personal, lo que nos permite identificar como es el clima laboral y organizativo de las micro empresas.

Por lo tanto, nuestro estudio se enfoca en definir obstáculos y alternativas para el fortalecimiento de la cultura organizacional a través del accionar profesional del talento humano de la organización, porque no solamente se analiza aspectos de cultura organizacional, sino que también se analiza aspectos claves y factores técnico profesionales que determinan si realmente es necesario efectuar cambios significativos al interior de la organización empresarial del sector y cuáles serían los esfuerzos de cambio.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque asumido en esta investigación y que guiará todo el proceso de estudio es el Cualitativo ya que este es el más adecuado al momento de interpretar la cultura organizativa de las microempresas; busca la comprensión de fenómenos sociales, una observación naturista, un enfoque contextualizado, con énfasis en el proceso investigativo con una realidad dinámica.

### Metodología de la Investigación.

**Tabla 1**

<i>Etapa de investigación</i>	<i>Métodos</i>	<i>Procedimientos</i>	<i>Técnicas</i>	<i>Instrumentos</i>
Analizar los factores de influencia de la profesionalización en el comportamiento	Analítico Sintético	Teórico	Revisión documental Lectura	Libros, revistas, internet

organizacional de las microempresas.				
Diagnosticar la situación actual del comportamiento organizacional de las empresas.	Estudio de caso  Investigación de campo  Diagnóstico Situacional	Recolección de información	Revisión documental  Encuestas  Entrevistas  Grupos focales	Organigramas, Manuales de procedimientos informes, actas. cuestionario tabulación análisis
Presentar conclusiones y recomendaciones de la investigación.	Empírico	Teórico Recolección de información	Revisión documental  Entrevistas	libros revistas internet

**Elaborado por:** Autores

## MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Las modalidades básicas de la investigación a aplicarse son:

- Investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad del sector micro empresarial de la ciudad de Tulcán, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.
- Investigación documental – bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre el tema de investigación propuesto, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

### 3. Resultados y la discusión

#### 3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Tabla 2:  
VARIABLE DEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas Instrumentos
Cultura organizacional se conceptúa como:  comprende un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones,	Formal	- Valores - Creencias - Comportamiento de los miembros.	¿Qué aspectos se evalúan en los puestos de trabajo?	T: Entrevista a los empleados.

compartidos por las personas que integran una organización, que regulan su actuación	Informal	- Comportamientos reales	¿Qué aspectos se evalúan en los puestos de trabajo	I: Cuestionario estructurado  T: Entrevista a los empleados.  I: Cuestionario estructurado
--	----------	--------------------------	--	--

**Elaborado por:** Autores

Tabla 3:

**VARIABLE INDEPENDIENTE: LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas Instrumentos
Profesionalización se conceptúa como:  La acción y el efecto de profesionalizar a los seres humanos en áreas específicas para su eficiente desempeño laboral.	Formal	- Título superior - Especialización - Capacitación Formal	¿Qué aspectos se evalúan en los puestos de trabajo?	T: Entrevista a los empleados.  I: Cuestionario estructurado
	Informal	- Experiencia - Formación Empírica	¿Qué aspectos se evalúan en los puestos de trabajo	T: Entrevista a los empleados.  I: Cuestionario estructurado

**Elaborado por:** Autores

Tabla 4:

EL EMPLEADO ESTÁ PREPARADO PARA OCUPAR OTRO PUESTO \* PUEDO APLICAR LA FORMACIÓN RECIBIDA EN MI TRABAJO DIARIO

		Puedo aplicar la formación recibida en mi trabajo diario					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	
EL EMPLEADO SI ESTA PREPARADO PARA OCUPAR OTRO PUESTO	SI Recuento	10	11	2	2	2	27
	% del total	9,0%	9,9%	1,8%	1,8%	1,8%	24,3%
	NO Recuento	37	38	5	2	2	84
	% del total	33,3%	34,2%	4,5%	1,8%	1,8%	75,7%
Total	Recuento	47	49	7	4	4	111
	% del total	42,3%	44,1%	6,3%	3,6%	3,6%	100,0%

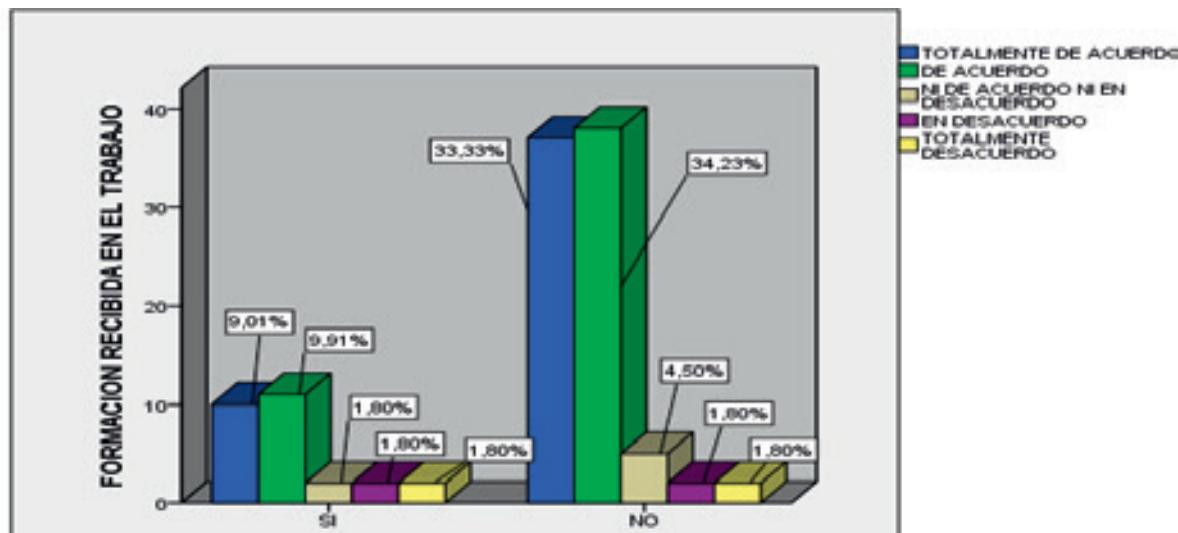


Figura 1: ¿El empleado está preparado para ocupar otro puesto?

De los resultados obtenidos se puede evidenciar al interior del ambiente empresarial que los empleados no están preparados para ocupar otro puesto de trabajo, las razones son evidentes al momento de indicar que existe una falencia al momento de brindar capacitación en áreas diferentes a las de su profesionalización dentro de la empresa, convirtiéndose en una debilidad laboral de los empleados para asumir otras responsabilidades distintas a las de su cargo.

Tabla 5:

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACITACIÓN DADA POR LA EMPRESA \* TENGO LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLARME PROFESIONALMENTE DENTRO DE LA COMPAÑÍA

		TENGO LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLARME PROFESIONALMENTE DENTRO DE LA COMPAÑÍA					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	
Grado de satisfacción con la capacitación dada por la empresa	Completamente satisfecho	Recuento	20	5	2	1	1 29
		% del total	17,5%	4,4%	1,8%	0,9%	0,9% 25,4%
	Satisfecho	Recuento	16	40	13	5	3 77
		% del total	14,0%	35,1%	11,4%	4,4%	2,6% 67,5%
	Insatisfecho	Recuento	1	1	1	1	1 5
		% del total	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9% 4,4%
	Completamente insatisfecho	Recuento	0	1	0	0	2 3
		% del total	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	1,8% 2,6%
Total		Recuento	37	47	16	7	7 114
		% del total	32,5%	41,2%	14,0%	6,1%	6,1% 100,0%

Gráfico de barras

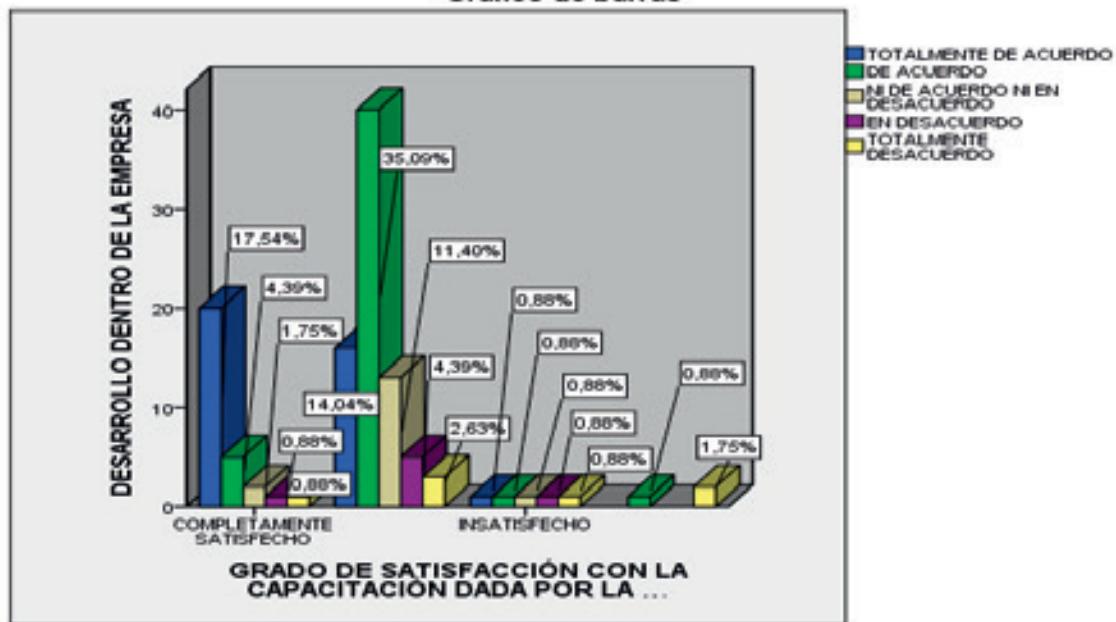


Figura 2: Grado de satisfacción con la capacitación dad...

En la mayoría de los encuestados la capacitación sería un recurso muy adecuado y pertinente para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución, lo que cumpliría las aspiraciones que todo funcionario público mantiene al momento de ingresar a una institución prestando su contingente al

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN TULCÁN.**

servicio de los socios, los empleados manifiestan que si la empresa genera una política de capacitación oportuna cumpliendo estándares de calidad el desarrollo personal y profesional generaría el éxito organizacional de la institución.

Tabla 6:

LA EMPRESA ME DA LA OPORTUNIDAD DE TOMAR LA INICIATIVA DE MI PROPIO DESARROLLO PROFESIONAL \* POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA

		POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA		Total
		SI	NO	
LA EMPRESA ME DA LA OPORTUNIDAD DE TOMAR LA INICIATIVA DE MI PROPIO DESARROLLO PROFESIONAL	TOTALMENTE ACUERDO	35	1	36
	% del total	30,7%	0,9%	31,6%
	DE ACUERDO	46	4	50
	% del total	40,4%	3,5%	43,9%
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	1	19
	% del total	15,8%	0,9%	16,7%
	EN DESACUERDO	5	0	5
	% del total	4,4%	0,0%	4,4%
	TOTALMENTE DESACUERDO	2	2	4
	% del total	1,8%	1,8%	3,5%
Total	Recuento	106	8	114
	% del total	93,0%	7,0%	100,0%

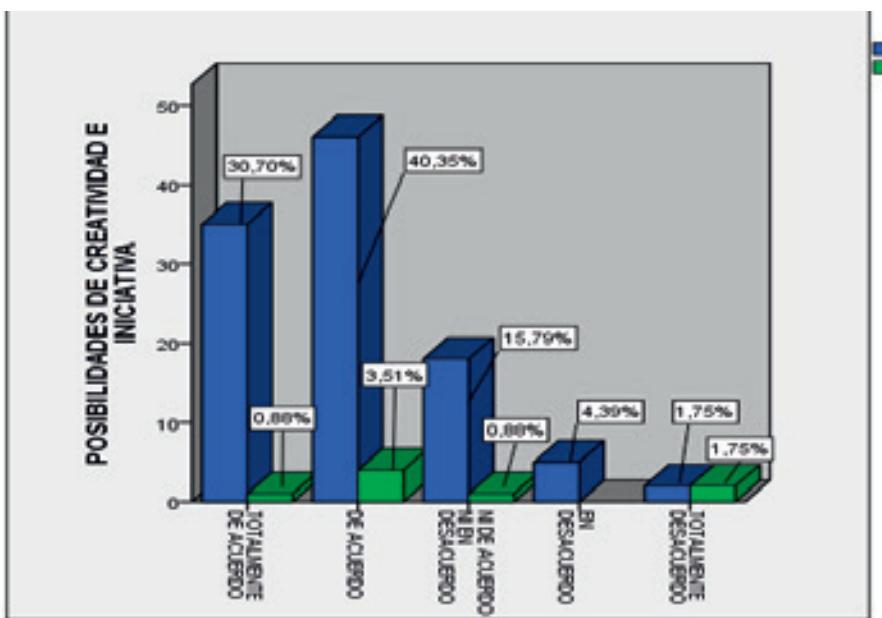


Figura 3: Posibilidad de creatividad e iniciativa.

Es evidente de acuerdo a los resultados de que la empresa pública da la oportunidad de que los empleados tengan plena iniciativa de desarrollar su perfil profesional, claro está de que la falta de apoyo por parte de las instituciones resulta una verdadera lucha clasista, desde la base de que todo esfuerzo laboral hace de una institución de prestigio y de calidad por lo tanto debería ser retribuida

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN TULCÁN.**

ese esfuerzo con la capacitación permanente para mirar logros en el futuro, de ahí que resulta un llamado de atención hacia el mejoramiento del talento humano para alcanzar objetivos propuesto

Tabla 7:  
REMUNERACIÓN \* PUESTO DE TRABAJO

	REMUNERACION	SI	PUESTO DE TRABAJO		Total
			SI	NO	
REMUNERACION	SI	Recuento	62	9	71
		% del total	56,4%	8,2%	64,5%
	NO	Recuento	31	7	38
		% del total	28,2%	6,4%	34,5%
	22	Recuento	1	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,9%
Total		Recuento	94	16	110
		% del total	85,5%	14,5%	100,0%

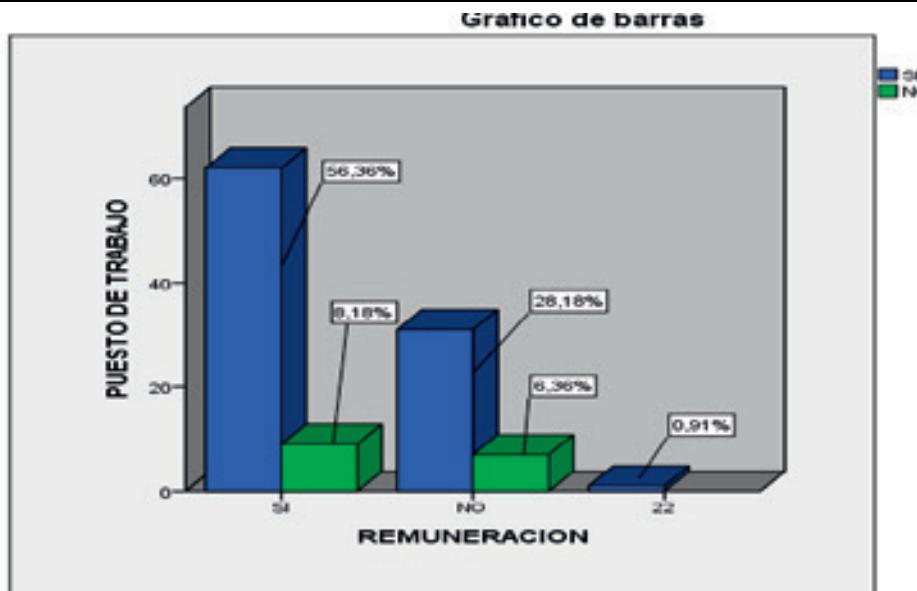


Figura 4: Remuneración

En más de la mitad de los empleados del sector micro empresarial coinciden que las remuneraciones están de acuerdo al cargo o puesto de trabajo que realizan de acuerdo a su perfil profesional.

Tabla 8:  
LA EMPRESA EN GENERAL \* APLICO LA FORMACION RECIBIDA EN EL TRABAJO

		Aplico la formación recibida en el trabajo					Total
		No	No pero con algún cambio	Si / no depende	si pero con algún cambio	si	
La empresa en general	No Recuento	2	0	0	0	1	3
	% del total	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	2,7%
	No pero con algún cambio Recuento	1	0	0	0	0	1
	% del total	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
	Si / no depende Recuento	0	0	1	1	0	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%	0,0%	1,8%
si pero con algún cambio	Recuento	0	1	0	7	8	16
	% del total	0,0%	0,9%	0,0%	6,2%	7,1%	14,2%
	si Recuento	1	2	7	16	65	91
Total	% del total	0,9%	1,8%	6,2%	14,2%	57,5%	80,5%
	Recuento	4	3	8	24	74	113
	% del total	3,5%	2,7%	7,1%	21,2%	65,5%	100,0 %

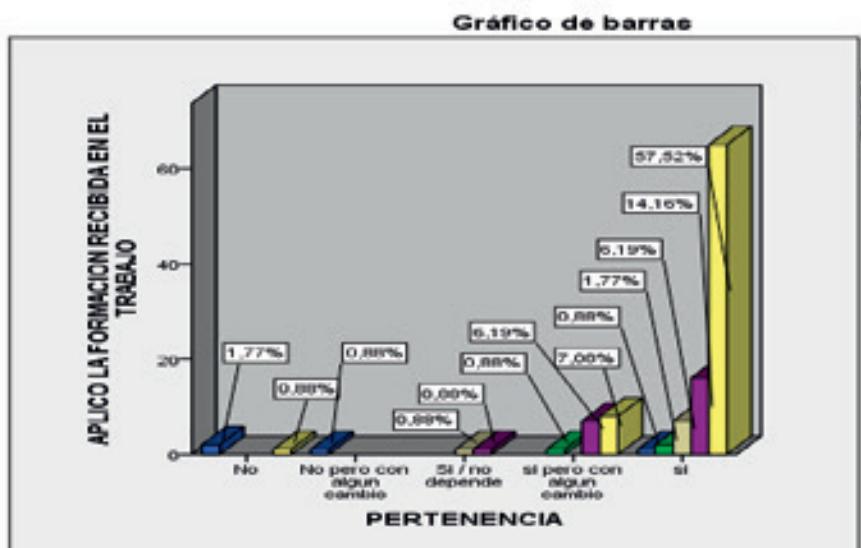


Figura 5: Pertenencia

Más de la mitad de los empleados públicos indican que su formación profesional es valorada al momento de la designación de su puesto laboral, es por ello que se puede apreciar tanto al interior de la institución como la imagen que proyecta hacia la sociedad es la ajustada a todo procesos encaminado de calidad, obvio está por el estudio realizado que hace falta más apoyo y tanto personal como de complementación y refuerzo de la profesión que los empleados tienen, de ahí que una buena

planificación y acciones que se debería tomar e implantar es el desarrollo del talento humano en todo ámbito.

#### **4. Conclusiones**

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación se llegó a determinar que:

- La mayoría de las organizaciones objeto de estudio son sociedades privadas cuya actividad principal está enfocada al comercio de bienes o servicios cuyas administraciones son tradicionales sustentadas en la división horizontal del trabajo y vertical en la toma de decisiones.
- En la cultura organizativa de las micro empresas de la ciudad de Tulcán se identifica que el estilo de liderazgo es autocrático en donde los empleados están obligados solo a cumplir órdenes, imposibilitados de pensar por sí mismos, sin embargo, la mayoría de los empleados se sienten satisfechos de trabajar en la organización sea por la motivación personal, ergonomía o condiciones ambientales físicas que benefician su ánimo laboral.
- Los miembros de la organización se dedican únicamente a sus labores asignadas sin interesarles lo que hagan los demás y apenas comprometidos con la filosofía empresarial (misión, visión, objetivos y metas) de la organización ya que esta no es socializada con todo el personal; sin embargo, el empleado es consciente del aporte que brinda a la empresa debido a que se siente comprometido con su trabajo y sabe bien la competencia que tiene que desarrollar en su lugar de trabajo.
- Un 67% de los directivos de las empresas manifiestan que si dan la oportunidad para que los trabajadores tengan una formación y desarrollo profesional dentro de la empresa.
- El 77% de los trabajadores están satisfechos con la capacitación que se brinda en la empresa, de la misma manera se puede observar que un 29% está completamente satisfecho, lo que nos da a entender que existe una brecha mínima de insatisfacción la cual se debería cubrir para mantener un personal motivado, sin embargo no tienen establecido un plan de profesionalización para sus trabajadores simplemente les proporcionan cursos básicos en áreas generales y no en conocimientos técnicos de su puesto de trabajo.
- Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los empleados no están preparados para otro puesto de trabajo, ya que no se realiza rotación de personal reduciéndole la posibilidad desempeñarse en otros puestos.
- No se evidencia diferencias sobresalientes en la cultura organizacional en los departamentos de las distintas áreas como administración, finanzas, tecnologías y demás propias de cada organización, y se observa una cultura dentro del aspecto de amistad y colaboración.

## 5. Recomendaciones

- Como acción de fortalecimiento de la cultura organizacional de las microempresas se debe mantener un margen de respeto, sin perder de vista aquellos aspectos relevantes determinados en la filosofía empresarial de las organizaciones, como cumplimiento de la misión y visión, objetivos estratégicos, valores y principios y los demás que al interior de las microempresas se proponen para la presencia y prestigio de las mismas.
- Fortalecer aún más el espíritu de compromiso y pertinencia para con la organización, fomentar permanentemente la solidaridad y el compromiso con las distintas acciones ejecutadas por la empresa.
- Facilitar la toma de decisiones y acciones profesionales y creativas a las diferentes situaciones laborales que al interior y fuera de las organizaciones se presenten, sin perder de vista que ante situaciones de mayor riesgo y responsabilidades se debe respetar las decisiones y acciones, reglas y normas que la alta gerencia debe asumir para el beneficio y avance de las microempresas.
- Mantener las buenas relaciones personales en toda la organización, a través de los diálogos abiertos y personalizados a fin de afrontar cualquier situación sea de carácter laboral, personal u empresarial.
- Todo ambiente de una organización debe estar dispuesto a cambios y retos constantes y desafiantes en la actividad empresarial para lo cual se debe fortalecer el liderazgo de directivos a fin de llevar a los profesionales parte de la organización a cumplir las metas y objetivos propuestos, liderazgo que se manifestará a través de compartir los avances y proyectos que la institución alcance es decir, dar la confianza y seguridad a sus empleados para alcanzar el óptimo ambiente organizacional, así como otras acciones como correos de avances y motivacionales, publicaciones en revistas especializadas o comerciales entre otras.
- Una buena cultura organizacional se consigue a través del compañerismo que permite mantener una buena relación entre todos los miembros de las organizaciones, por lo tanto directivos, jefes departamentales y empleados se deben enmarcar en un liderazgo colaborativo inclusivo con una meta y fin común.
- La superación como tal debe ser una fortaleza entre todos los miembros de la organización, en los datos obtenidos de la investigación se aprecia que en gran mayoría no existe la profesionalización, por lo tanto una fortaleza de la empresa y de sus directivos como principales estará en realizar un plan de profesionalización permanente para reforzar las actitudes y aptitudes de los empleados asegurando su futuro y desarrollo profesional dentro de la empresa.

## 6. Referencias bibliográficas (bibliografía y linkografía)

- Franklin Fincowsky, Enrique Benjamin. Comportamiento organizacional; enfoque para américa latina. México DF: Pearson; 2013.
- Griffin, Ricky; Moorhead, Gregory. Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizacionales. México DF: Cengage learning; 2010.
- Hellriegel, Don. Comportamiento organizacional. México DF: Cengage; 2009.
- MORCILLO, PATRICIO. Cultura e Innovación Empresarial - La conexión perfecta. México: THOMSON; 2007.
- Robbins S. Comportamiento organizacional. México DF: Pearson; 2013.
- Schein E. La cultura empresarial y EL liderazgo. Barcelona: Plaza & Janes; 1988.

- Deal TE, Kennedy AA. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life.* Harmondsworth: Penguin Books; 1982.
- Deal TA, Kennedy AA. *Cultura Corporativa.* México DF: Fondo Educativo Interamericano; 1985.
- Campbell A, Tawadey K. *La misión de los negocios: cómo conseguir el compromiso de los empleados.* Madrid: Díaz de Santos; 1992.
- Handy C. *The Gods of Management.* London: Souvenir Press; 1987.
- Recibido: 18 de agosto del 2007. Aprobado: 20 de agosto del 2007.
- MSc. *Yudit Pérez Rodríguez.* Grupo Gestión del Conocimiento. Dirección Técnica de la Unión Cuba Petróleo. Calle Oficios 154 entre Amargura y Teniente Rey Habana Vieja, Cuba. Correo electrónico: [ypr22@yahoo.es](mailto:ypr22@yahoo.es)
- GERENCIA EMPRESARIAL. ENTERPRENEURIAL MANAGEMENT.
- BIREME. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME, 2004.
- Disponible en: <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>
- 2Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en: <http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>